

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Industri konstruksi di Indonesia menunjukkan pertumbuhan positif dan prospek yang menjanjikan. Sektor ini menjadi salah satu penggerak utama ekonomi, dengan kontribusi yang signifikan terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia. Sektor konstruksi memberikan kontribusi cukup besar dalam pertumbuhan perekonomian Indonesia. Hal ini terlihat dari Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia sebesar 9,92% pada tahun 2023. Sektor Konstruksi menjadi sektor ke-5 terbesar setelah Industri Pengolahan (18,67%), Perdagangan (12,94%), Pertanian (12,53%), dan Pertambangan (10,52%) ([binakonstruksi.pu.go.id](http://binakonstruksi.pu.go.id)).

Dalam menghadapi pesatnya perkembangan industri konstruksi di Indonesia yang turut mendorong pertumbuhan ekonomi nasional dengan kontribusi signifikan sebesar 9,92% terhadap PDB pada tahun 2023, perusahaan dituntut untuk tidak hanya fokus pada ekspansi proyek, tetapi juga pada pengelolaan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan (Parmin, 2024). Salah satu bentuk dari kualitas sumber daya manusia tercermin dari kinerja karyawan (Firdaus, 2019). Kinerja karyawan yang optimal menjadi fondasi utama bagi pencapaian target proyek, efisiensi operasional, dan daya saing perusahaan di pasar konstruksi yang dinamis.

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Menurut (M. Hasibuan, 2009) dalam

(Kustya & Nugraheni, 2021), kinerja adalah praktik kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan sebagai dasar penilaian terhadap karyawan maupun organisasi. Sedangkan menurut (Afandi, 2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja karyawan yang optimal memastikan setiap tahap konstruksi dilaksanakan sesuai spesifikasi teknis dan standar kualitas yang ditetapkan. Tukang yang terampil, pengawas yang teliti, dan operator alat berat yang kompeten akan menghasilkan bangunan yang kokoh, tahan lama, dan memenuhi ekspektasi klien. Kualitas konstruksi yang buruk dapat berakibat fatal dalam jangka panjang dan merusak kredibilitas perusahaan.

PT Nusantara Power Enjiniring sebagai perusahaan konstruksi yang berdomisili di Kota Medan telah membuktikan eksistensinya selama lebih dari 10 tahun dalam industri konstruksi Indonesia. Dengan portofolio mencakup lebih dari 100 proyek yang telah diselesaikan dan didukung oleh tim profesional yang terdiri dari 50+ karyawan, perusahaan ini memiliki spesialisasi utama dalam pembangunan infrastruktur dan proyek komersial skala besar. Posisinya sebagai salah satu pemimpin di industri konstruksi menuntut konsistensi dalam mempertahankan standar kinerja karyawan yang tinggi untuk memenuhi ekspektasi klien dan *stakeholder*.

Namun demikian, realitas di lapangan menunjukkan bahwa pencapaian kinerja karyawan yang optimal di sektor konstruksi menghadapi berbagai tantangan kompleks. Observasi awal menunjukkan adanya fluktuasi dalam produktivitas

kerja, tingkat penyelesaian proyek yang tidak konsisten, dan variasi dalam kualitas output yang dihasilkan oleh karyawan. Fenomena ini mengindikasikan adanya faktor-faktor internal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Pada umumnya, ada begitu banyak gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan oleh seorang pemimpin di dalam suatu perusahaan, yang mana gaya kepemimpinan tersebut memiliki ciri-ciri dan karakteristik yang berbeda-beda (Aisyah dan Dewi, 2015). Menurut (Sari et al., 2023) gaya kepemimpinan seseorang merupakan pola tingkah laku yang digunakan dalam upaya membujuk orang lain, yang masing-masing mempunyai kekuatan dan keterbatasan yang berbeda. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafat, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Dalam gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar yaitu yang mementingkan pelaksanaan tugas, yang mementingkan hubungan kerja sama, dan yang mementingkan hasil yang dapat dicapai. Sehingga gaya kepemimpinan yang paling tepat adalah suatu gaya yang dapat memaksimumkan produktivitas, kepuasan kerja, penumbuhan, dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi (Biatna, 2008) dalam penelitian (Lumbantobing, 2020).

Menurut (Northouse, 2017) gaya kepemimpinan mengandung pola perilaku dari seseorang yang mencoba untuk memengaruhi orang lain. Hal itu mencakup perilaku perintah (tugas) dan perilaku pemberi dukungan (hubungan). Variasi dalam pendekatan kepemimpinan antar level manajemen berpotensi menciptakan inkonsistensi dalam arahan kerja dan mempengaruhi motivasi serta

performa karyawan. Gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dengan karakteristik organisasi dan karyawan dapat menghambat pencapaian kinerja yang diharapkan.

Fenomena penurunan kinerja karyawan di PT Nusantara Power Enjiniring tidak dapat dipandang sebagai masalah yang berdiri sendiri, melainkan hasil dari interaksi kompleks berbagai faktor organisasi dan individual. Observasi awal mengidentifikasi beberapa indikator yang mengindikasikan adanya permasalahan dalam aspek kepemimpinan, keterlibatan kerja karyawan, dan tingkat stres yang dialami oleh karyawan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh para supervisor dan manajer tampaknya belum sepenuhnya efektif dalam memotivasi dan mengarahkan karyawan untuk mencapai kinerja optimal. Hal ini terlihat dari rendahnya tingkat partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan, kurangnya komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan, serta minimnya program pengembangan karyawan.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *research gap* pada penelitian-penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Firdaus, 2019) dan (Saderiah et al., 2022) yang mengungkapkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi mampu memediasi work engagement dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan yang penelitian sebelumnya yaitu penelitian ini memasukan variabel moderasi yang menjadikan hubungan antara variabel independen (gaya kepemimpinan, *employee engagement*, dan stress kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) menjadi hubungan langsung. Variabel yang dijadikan mediasi adalah komitmen organisasi. Berdasar latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penelitian ini berjudul “**Pengaruh**

**Gaya Kepemimpinan, *Work Engagement*, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi sebagai Moderasi pada PT Nusantara Power Enjiniring”.**

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada objek penelitian, variabel penelitian, jumlah sampel dan tahun penelitian. Objek